Le salarié a-t-il droit à un congé pour formation ?

Réponse courte

Oui, le salarié a droit à un **congé pour formation** au Luxembourg, sous réserve de remplir certaines conditions. Il doit justifier d'au moins six mois d'ancienneté, être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et suivre une formation reconnue par les autorités compétentes, en lien direct avec son développement professionnel.

La demande doit être faite par écrit au moins deux mois avant le début de la formation. L'employeur ne peut **refuser** que pour des motifs strictement encadrés par la loi, tels qu'une perturbation grave de l'organisation, le dépassement du quota annuel ou le non-respect des conditions légales. Le congé pour formation est donc un droit, mais son exercice est soumis à des **modalités précises**.

Définition

Le **congé pour formation** est un congé spécial accordé aux salariés du secteur privé afin de leur permettre de participer à des activités de formation professionnelle continue, de perfectionnement ou de reconversion. Ce congé vise à favoriser l'adaptation des compétences des salariés aux évolutions du marché du travail et à soutenir leur développement professionnel.

Il s'agit d'un droit distinct du congé ordinaire et du congé individuel de formation, régi principalement par la loi modifiée du 24 octobre 1977 relative au congé pour formation, intégrée au Code du travail luxembourgeois. Ce dispositif s'inscrit dans la politique nationale de formation tout au long de la vie.

Questions fréquentes

Comment est indemnisé le congé pour formation ?

Pendant le congé, le salarié perçoit une indemnité compensatoire égale à son salaire journalier moyen, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum non qualifié. L'employeur avance l'indemnité et se fait rembourser par l'État sur présentation des justificatifs requis. Les cotisations sociales ordinaires restent dues sur cette indemnité.

Dans quels cas l'employeur peut-il refuser un congé formation ?

L'employeur ne peut refuser le congé pour formation que pour des motifs strictement encadrés par la loi : perturbation grave de l'organisation, dépassement du quota annuel de congés pour formation, ou non-respect des conditions légales. Tout refus doit être motivé par écrit et respecter les délais légaux. Un refus non motivé peut entraîner l'annulation de la décision et l'octroi automatique du congé.

Le salarié a-t-il droit à un congé formation au Luxembourg ?

Oui, le salarié a droit à un congé pour formation au Luxembourg, sous réserve de remplir certaines conditions. Il doit justifier d'au moins six mois d'ancienneté, être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et suivre une formation reconnue par les autorités compétentes, en lien direct avec son développement professionnel. La demande doit être faite par écrit au moins deux mois avant le début de la formation.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la durée maximale du congé pour formation au Luxembourg ?

Le congé pour formation est limité à 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière professionnelle, avec un plafond de 20 jours ouvrables sur une période de deux ans. La durée minimale d'un congé pour formation est d'une demi-journée. Ces limites s'appliquent tous employeurs confondus sur la durée de la carrière.

Quelles formations sont éligibles au congé pour formation ?

La formation suivie doit être reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ou par le ministère du Travail. Sont éligibles les cours, stages, séminaires ou examens en lien direct avec le développement professionnel du salarié. Les formations à caractère récréatif ou non professionnel sont exclues du dispositif.

Quelles sont les bonnes pratiques RH pour gérer les demandes de congé formation ?

Il est recommandé d'instaurer une procédure interne claire incluant un formulaire type et un calendrier de traitement pour les demandes de congé formation. Les employeurs doivent informer régulièrement les salariés sur leurs droits et anticiper l'impact organisationnel des absences, notamment dans les petites structures. Une traçabilité complète des demandes, décisions et justificatifs doit être conservée pour assurer la conformité aux obligations légales.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes doivent être réunies pour bénéficier du congé pour formation.

Label	Détail
Ancienneté minimale	Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur au moment de la demande. Ce droit est ouvert aux salariés sous CDI ou CDD, à temps plein ou partiel, ainsi qu'aux apprentis, à condition d'être affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise.
Formation reconnue	La formation doit être reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ou par le ministère du Travail. Sont éligibles les cours, stages, séminaires ou examens en lien direct avec le développement professionnel ; les formations récréatives ou non professionnelles sont exclues.
Égalité de traitement	Le salarié doit respecter les principes d'égalité de traitement et d'accès non discriminatoire au congé pour formation, conformément aux articles L.251-1 et suivants du Code du travail.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes régissent la demande et l'exercice du congé pour formation.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Label	Détail
Demande écrite et délai	Le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur au moins deux mois avant le début de la formation, en précisant la nature, la durée et l'organisme de formation. L'employeur dispose d'un délai de huit jours pour notifier sa décision par écrit.
Motifs de refus	Le refus n'est possible qu'en cas de perturbation grave de l'organisation, de dépassement du quota annuel ou de non-respect des conditions légales. Toute décision de refus doit être motivée par écrit et respecter les délais légaux.
Durée du congé	Le congé est limité à 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière professionnelle (art. L.234-61), avec un plafond de 20 jours ouvrables sur une période de deux ans. La durée minimale est d'une demi-journée.
Indemnisation	Pendant le congé, le salarié perçoit une indemnité compensatoire égale à son salaire journalier moyen, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum non qualifié. L'employeur avance l'indemnité et se fait rembourser par l'État sur présentation des justificatifs requis.

Pratiques et recommandations

Instaurer une procédure interne claire pour la gestion des demandes de congé pour formation, incluant un formulaire type et un calendrier de traitement. Les employeurs doivent informer régulièrement les salariés sur leurs droits et les modalités d'accès au congé pour formation.

Anticiper l'impact organisationnel des absences pour formation, notamment dans les petites structures, et planifier les remplacements si nécessaire. Les refus doivent être motivés par écrit et respecter strictement les motifs prévus par la loi.

Conserver une traçabilité complète des demandes, décisions et justificatifs transmis à l'administration, afin d'assurer la conformité avec les obligations de documentation et de contrôle prévues par le Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 octobre 1977 et modifications ultérieures	Relative au congé pour formation
Art. L.234-61 à L.234-74 du Code du travail	Congé pour formation
Art. L.251-1 et suivants du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Textes réglementaires d'application	Modalités d'application du congé pour formation
Circulaires ministérielles	Liste des formations éligibles, modalités de remboursement
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	Motivation des refus et respect des délais

Le non-respect des délais de notification ou l'absence de motivation écrite d'un refus peut entraîner l'annulation de la décision de l'employeur et l'octroi automatique du congé. Il est essentiel de garantir la traçabilité et l'égalité de traitement dans la gestion des demandes.

Voir aussi

- Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
- Conditions pour bénéficier du congé individuel de formation
- Congés spécifiques permettant aux salariés de se former
- Droit individuel à la formation au Luxembourg

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.